



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

El teletrabajo y calidad de vida laboral de los funcionarios de la Agencia
Nacional de Tránsito agencia matriz, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Ocaña Tapia, Miriam Paola (ORCID: 0000-0003-0917-2610)

ASESOR:

Dr. Saavedra Olivos, Juan José (ORCID: 0000-0001-8191-8988)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

Piura - Perú

2021

DEDICATORIA

A tí, Dios de mis padres, te alabo y te doy gracias por haber cumplido la promesa hecha. Gloria y honra.

A mis padres y familiares por el amor y cariño transmitido desde la eternidad.

Y en el mundo terrenal a todos los que creen y confían en mí.

Miriam Paola

AGRADECIMIENTO

Debo empezar agradeciendo a Dios,
el artífice de este
Gran sueño.

A la República del Perú, por
acogerme en esta etapa de
preparación.

A las autoridades, personal
administrativos, y docentes de la
Universidad Cesar Vallejo por la
paciencia y sabiduría impartida en
todo este tiempo.

A mis compañeros de aula, gracias
por sus experiencias, hermandad y
sentido de compañerismo.

A Grecia Quiñonez, Nel Aguilar y
Ricardo Zamora por la amistad
brindada que traspaso fronteras y
aulas de clase, les llevo siempre en
mi corazón.

A la familia Cuero Ocaña y Tapia
Zárate, por el amor y cariño brindado.

En este proceso final mi eterno
agradecimiento al Dr. Juan José
Saavedra Olivos por la paciencia y
entrega en su labor formadora de
formadores.

Miriam Paola

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variable y operacionalización	16
3.2.1. Variable	16
3.2.2. Operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
3.4.1. Técnicas	18
3.4.2. Instrumentos.....	18
3.4.3 Validez de los instrumentos	18
3.4.4 Confiabilidad de los instrumentos.....	19
3.5 Procedimientos	20

3.6 Método de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1 Realidad del Trabajo presencial y el teletrabajo.....	7
Tabla 2 Población del estudio.....	17
Tabla 3 Validadores de instrumentos.....	18
Tabla 4 Confiabilidad de los instrumentos.....	19
Tabla 5 Tabla cruzada entre variables teletrabajo y CVL.....	21
Tabla 6 Tabla cruzada dimensión atributos personales y variable calidad de Vida laboral.....	22
Tabla 7 Tabla cruzada dimensión competencias tecnológicas y variable cali- dad de vida laboral.....	23
Tabla 8 Tabla cruzada dimensión competencias comunicacionales no presenciales y variable calidad de vida laboral.....	24
Tabla 9 Tabla cruzada dimensión competencias formativas y variable CVL.....	25
Tabla 10 Prueba de normalidad de las variables.....	26
Tabla 11 Correlación de Pearson entre variables Teletrabajo y CVL.....	27
Tabla 12 Correlación de Pearson dimensión atributos personales y variable CVL.....	28
Tabla 13 Correlación de Pearson dimensión competencias tecnológicas y variable CVL.....	29
Tabla 14 Correlación de Pearson dimensión competencias comunicacionales no presenciales y variable CVL.....	30
Tabla 15 Correlación de Pearson dimensión competencias formativas y varia- ble CVL.....	31

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Ventajas de la CVL en los oficinistas.....	10
Figura 2 Desventajas de la CVL en los funcionarios.....	11
Figura 3 Esquema de la investigación.....	16

RESUMEN

El trabajo realizado tuvo como objetivo *determinar la influencia del teletrabajo en la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Agencia Nacional de Tránsito agencia matriz*; la metodología utilizada fue cuantitativa, descriptiva, práctica, y correlacional. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento utilizado el cuestionario para las dos variables de estudio. Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se aplicó el Alfa de Cronbach, obteniendo de resultado 0,988 para la variable Teletrabajo y 0,993 para la variable calidad de vida laboral. La muestra utilizada fue de 181 funcionarios.

Los resultados obtenidos consideran que la percepción del teletrabajo con relación a la calidad de vida laboral se encuentra en un 77,2% siendo muy alta. En tanto que entre la dimensión atributos personales y calidad de vida laboral existe una correlación positiva intermedia ($r=0,552^{**}$ y $\text{Sig.}b=0,000$); la dimensión competencias tecnológicas y calidad de vida laboral tiene una correlación positiva intermedia ($r=0,520^{**}$ y $\text{Sig.}b=0,000$); la dimensión competencias comunicacionales no presenciales y calidad de vida laboral tiene una correlación positiva intermedia ($r=0,507^{**}$ y $\text{Sig.}b=0,000$) y la dimensión competencias formativas y calidad de vida laboral tiene una correlación positiva intermedia ($r=0,526^{**}$ y $\text{Sig.}b=0,000$).

Palabras claves: Teletrabajo, Calidad de Vida Laboral, competencias tecnológicas, competencias personales, competencias formativas.

ABSTRACT

The objective of the work carried out was to determine the influence of telework on the quality of working life of the officials of the National Transit Agency, the parent agency; the methodology used was quantitative, descriptive, practical, and correlational. The technique used was the survey and the instrument used the questionnaire for the two study variables. To determine the reliability of the instruments, Cronbach's Alpha was applied, obtaining 0.988 for the Telework variable and 0.993 for the quality of working life variable. The sample used was 181 officials.

The results obtained consider that the perception of telework in relation to the quality of working life is 77.2%, being very high. While there is an intermediate positive correlation between the dimension personal attributes and quality of work life ($r = 0.552^{**}$ and $\text{Sig.b} = 0.000$); the technological competences and quality of working life dimension has an intermediate positive correlation ($r = 0.520^{**}$ and $\text{Sig.b} = 0.000$); the dimension of non-face-to-face communication skills and quality of working life has an intermediate positive correlation ($r = 0.507^{**}$ and $\text{Sig.b} = 0.000$) and the dimension of training competences and quality of working life has an intermediate positive correlation ($r = 0.526^{**}$ and $\text{Sig.b} = 0.000$).

Keywords: Telework, Quality of Work Life, technological skills, personal skills, training skills.

I. INTRODUCCIÓN

A partir del 11 de marzo de 2020, la afección por COVID-19 fue declarada como pandemia por el organismo encargado de dictaminar decisiones de salud a nivel mundial (Organización Panamericana de la Salud, 2020). Esta decisión tuvo consecuencias tanto en la Administración Pública, la mayoría de entidades se vieron enfrentados a uno de los mayores retos, por una parte la nueva forma de realizar las actividades de los funcionarios fuera de sus lugares habituales (Pont, 2021), y por otra en la que las instituciones no se sienten responsables, esto es el bienestar de los funcionarios, su entorno familiar, la integración de las actividades asignadas, siendo importante que en la actualidad se estudie el entorno laboral para que no solo se considere un mundo de resultados sino también en el que sus trabajadores se encuentren satisfechos de cada una de las funciones que realizan. (García Pazmiño, y otros, 2014).

En el contexto internacional el teletrabajo de acuerdo a (Joric, 2020) cuenta con los primeros registros desde los años setenta siendo una de las propuestas consideradas para enfrentar la crisis petrolera que aquejaba a Estados Unidos; teniendo resultados positivos tanto a nivel ambiental como a nivel social y familiar de sus trabajadores.

Además, según (Castellano & Damián López, 2021) estudió la Calidad de Vida Laboral (CVL), que involucra al talento humano de una organización tiene sus inicios en Londres en los años 40, pero es de acuerdo a lo dicho por (López Martínez, Aragón Castillo, Muñoz Palomeque, Madrid , & Tornell Castillo, 2021) que en la centuria 20 en los países desarrollados comenzaron a brindarle mayor énfasis en sus organizaciones.

A nivel latinoamericano, uno de los países que consideró al teletrabajo dentro del marco legal es Argentina, como resultado es uno de los primeros países que tiene cifras positivas y alentadoras relacionadas a esta modalidad de empleo; así también en Brasil, Chile, Perú que los avances tecnológicos de la mano con el marco normativo respectivo hacen que esta modalidad se vaya fortaleciendo como lo describe (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Igualmente en temas de CVL a nivel de entidades públicas de Latinoamérica es uno de los tópicos a los que menos se ha prestado atención, el estudio de la relación laboral formal una de las aristas de la CVL que de acuerdo a los resultados se encontró que Uruguay es el país que encabeza la lista con un 83,48% de participación laboral y en situación de formal el 59,73% lo que diverge de Guatemala que tiene el menos índice de la región con 68, 64% de participación laboral y 13,21% de formalidad en sus empleos. (Frías Pérez & Acuña Mayorga, 2020).

En el Ecuador entre el 2016 y 2017, con la aprobación del marco legal regulador se da inicio formal al teletrabajo, hasta el 2020 constaban más de 14 500 personas bajo esta modalidad de trabajo de acuerdo a lo dicho por (Vallejo Lara, 2020). Al mismo tiempo la CVL a nivel nacional se ha centrado en estudio dirigidos a entidades de salud e institutos de educación superior en lo que se destaca que 3 de cada 10 empelados perciben el apoyo de sus superiores, y el reto para el mejoramiento de la CVL se enfoca en mejorar el ambiente laboral y las prácticas saludables. (García Pazmiño, Gonzáles Baltazar , Aldrete Rodriguez, Acosta Fernández , & León Cortés , 2014)

El problema de la investigación de acuerdo a lo dicho por (Mata Solís, 2019), tiene que explicar la relación entre dos o más variables, o identificar claramente qué aspecto de la vida real estas estudiando. La interrogante del estudio establece ¿De qué manera influye el teletrabajo en la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Agencia Nacional de Tránsito agencia matriz, 2021?

La investigación es conveniente porque sirvió para conocer como se viene desarrollando el teletrabajo, así también como está influyendo en la calidad de vida de los funcionarios de la Agencia Nacional de Tránsito (ANT); mientras que la relevancia radica en el ámbito social puesto que beneficia a la población objetivo mencionado en líneas anteriores. El valor teórico del trabajo investigativo radica en conocer de qué manera el teletrabajo influye en la CVL de los trabajadores puesto que la mayoría de análisis se han realizado al trabajo presencial, por lo que se espera brindar un aporte teórico a las futuras investigaciones del tema.

El Objetivo General de la investigación permitió determinar la influencia del teletrabajo en la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Agencia Nacional de Tránsito agencia matriz, 2021. Los objetivos específicos que fueron analizados son las dimensiones de la primera variable con relación a la segunda variable de estudio.

La hipótesis de la investigación a decir de (Universidad San Martín de Porres, 2020) son soluciones preliminares al problema, en el estudio pudimos conocer que el teletrabajo si influye en la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Agencia Nacional de Tránsito agencia matriz, 2021; en tanto que las hipótesis específicas permitieron determinar en qué porcentaje las dimensiones de la primera variable de estudio se relaciona con la segunda variable de estudio.

II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos previos considerados en la investigación, se han tomado estudios realizados a nivel nacional e internacional acerca del teletrabajo y calidad de vida laboral.

La investigación que dentro del contexto internacional, se analizó es (Vásquez Nassi, 2019), en su estudio denominado “El teletrabajo en el sector público peruano, 2019”, avalado por la Universidad César Vallejo, Lima, Perú; se realizó bajo el enfoque cualitativo, trabajó con tres representantes inmersos dentro de la administración pública; las técnicas e instrumentos utilizados fueron las entrevistas y la revisión documental; que luego del análisis correspondiente concluyó lo siguiente: En el Perú únicamente un par de instituciones del estado, en cumplimiento del marco normativo han efectuado el teletrabajo; la inversión y fortalecimiento del equipamiento tecnológico es de vital importancia sobre todo en entidades públicas regionales, provinciales o distritales fuera de la capital; además se puede considerar que la correcta aplicación del teletrabajo mejorará significativamente, brindando condiciones de inclusión de los funcionarios y de su círculo social.

Así también, (Guzmán Duque & Abreo Villamizar, 2017) en su la Revista científica denominada “Las habilidades del teletrabajador para la competitividad”, del Fórum Empresarial, 22(2) ,5-30; la muestra tomada fue a 114 empresarios del calzado y marroquinería; el instrumento utilizado fue la encuesta realizada a 10 empresarios en la prueba piloto, llegando entre otras conclusiones que el teletrabajo fortalece las destrezas de la ofimática y solución de conflicto, de optimización del tiempo y mejor uso de los recursos.

De la misma forma, según (Ardila C. O., 2015) en su investigación descriptiva y explicativa denominada “Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá” (tesis de maestría), de la Universidad Militar Nueva Granada,

Bogotá D.C.; se aplicó una encuesta en el que seleccionó 21 de los 70 integrantes llegando a la conclusión que la modalidad de teletrabajo goza de varias ventajas en los funcionarios en los que se destaca el bienestar, el fortalecimiento de los lazos familiares, la autonomía, el mejoramiento de la capacidad y seguridad.

En este mismo contexto en el entorno ecuatoriano se considera a (Ortiz Bustamante, 2019) , en su investigación denominada “Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar, consideró como Objetivo General Estudiar los principales resultados de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de Telecomunicaciones Telefónica Movistar”, (tesis de maestría), de la Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Las técnicas e instrumentos utilizados fueron la encuesta, la entrevista, grupo focal y la observación aplicados a 150 funcionarios de esta institución; las conclusiones a las que se llegaron entre otras se destacan que el teletrabajo contribuye a las instituciones porque de la mano con los avances tecnológicos y un liderazgo efectivo permiten que los integrantes de la institución mejoran su autogestión, responsabilidad, formación integral y mejor disposición de subsistencia.

De la variable de Calidad de vida laboral, internacionalmente citamos a (Peverengo, 2018) , en su investigación magistral acerca de la “Calidad de vida laboral en el Sector Público y su influencia en el absentismo” (tesis de maestría), de la Universidad de Litoral, Santa Fe, Argentina; la razón de estudio fue valorar si de alguna manera existía alguna concordancia acerca de la CVL y la deserción para desarrollar propuestas de mejoras en pro de reducirlo, en el que aplicó una investigación de tipo exploratoria aplicada a una muestra de 48 trabajadores del Cabildo de la Ciudad de Santa Fe, logrando como conclusión entre otras cosas que con una relación jefe y subordinado hace que la exista mayor reconocimiento y participación de sus colaboradores; el punto de quiebre esta en las actividades que realizan los funcionarios y la remuneración que perciben, lo que motiva al descontento, absentismo, bajo rendimiento, conflicto, etc; las principales molestias de la distribución de espacios,

elección de mobiliario ergonómico, recurso tecnológicos adecuados no existe satisfacción reclaman el número de servicios higiénicos, el número de personas en la dependencia, la salubridad, la regulación del ambiente genera desmotivación y un mal estado de salud en los trabajadores y finalmente en cuanto a las oportunidades de crecimiento continuo y seguridad por que los funcionarios no sienten que su trabajo es valorado.

Asimismo, (García Rubiano & Forero Aponte, 2015) , en su trabajo de investigación denominado “Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá-Colombia”. Acta Colombiana de Psicología, 19(1), 79-90. La finalidad del trabajo investigativo fue relacionar la CVL y la disposición de los empleados de organizaciones al cambio organizacional, es así que el enfoque utilizado fue no experimental, transversal correlacional, se consideró como muestra a 110 empleados de empresas de la ciudad, dando como conclusiones entre otras cosas que con la excepción de las variables que se resisten al cambio, la mayoría de las variables de cambio organizacional se correlacionan con medidas de calidad de vida. Al respecto, (Sánchez, 2020) cita cinco razones por las que las organizaciones piensan que son resistentes al cambio: hábitos, seguridad, factores económicos, manejo selectivo y filtrado de la información que escuchan. Situación actual, también vemos que el cambio organizacional y la calidad del trabajo son multidimensionales.

Por tanto, no puede entenderse como un factor oscuro dentro de una organización y, a la inversa, está influido por otros aspectos que tienen algún efecto sobre cómo lo perciben los empleados.

Es así como en el contexto nacional, (Velásquez Vera, García Mero, Rodríguez Pinargote, & González Bravo, 2018), en la Revista científica denominada “Clima laboral del personal administrativo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Tosagua”, de UNIANDES EPISTEME, Vol.5 Nro.3, pp-249-262; el propósito de la encuesta es diagnosticar las condiciones laborales del personal administrativo del gobierno descentralizado en Tosagua. Aplicaron la técnica de la

encuesta y la entrevista en el que llegaron entre otras conclusiones que en la municipalidad los principales problemas detectados fueron la falta de comunicación, la modernidad profesional, el liderazgo, el cumplimiento de procesos, prácticas de valores institucionales y los ambientes laborales deficientes.

De la variable Teletrabajo, epistemológicamente el término se forma del griego tele que significa lejos, en tanto que el trabajo es cualquier tipo de tarea pudiendo ser de carácter físico o intelectual (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2016) . Por eso es que ya como concepto el teletrabajo (Martínez Sánchez, 2012) , define es la labor que cumple un empleado fuera de su lugar habitual; el condicionar que debe respetar se detalla a continuación: las actividades se deben ejecutar en oficinas apartadas o en el domicilio del funcionario; se hace uso de medios tecnológicos y que actividad fuera del lugar habitual debe ser un elemento esencial mas no esporádico.

Las modalidades de teletrabajo han sido clasificadas de acuerdo al lugar de trabajo, a las actividades que realizarán, así tenemos: Autónomo es aquel en el que el funcionario que desarrolla sus actividades desde cualquier lugar; el Suplementario o mixto es el que permite realizar las actividades en las oficinas y mínimo dos días a la semana desde el domicilio del empleado, y finalmente el móvil que es usa medios telemáticos y no tiene un lugar fijo para realizar su trabajo.

Bajo la modalidad de teletrabajo, los funcionarios administran su tiempo, se incrementa la productividad y se optimizan los recursos. Se describirá en el siguiente cuadro la realidad de trabajo presencial y el teletrabajo, tomando como referencia el (Ministerio de Tecnologías de la Información de Colombia; Ministerio de Trabajo de Colombia;, 2012) “El ABC del teletrabajo en Colombia”.

Tabla 1

Realidad del Trabajo presencial y el teletrabajo

Trabajo presencial	Teletrabajo
Horarios estrictos	Horarios manejables
Trabajo con lugar establecido	En el hogar o lugares a elección del funcionario
Aparatos electrónicos de la institución	Aparatos electrónicos de propiedad del funcionario
Monitoreo y presencial	Valoración por objetivos
Reuniones físicas	Reuniones virtuales

Nota: Libro Blanco “El ABC del teletrabajo en Colombia” (2012).

En el Ecuador desde el 12 de marzo de 2020, se aprobó el marco normativo de teletrabajo emergente en el que aprobó el cambio de lugar en el que se va a realizar el trabajo más no sufre alteraciones el contrato laboral basado en (Ministerio de Trabajo del Ecuador , 2020).

De las dimensiones del teletrabajo se considera a (Osio Havriluk, 2010) , “El Teletrabajo: Una opción en la era digital”, Observatorio Laboral Revista Venezolana. Vol.3, N°5, pp. 93-109. Son 7 competencias, pero de acuerdo al lugar de estudio se considerarán únicamente 4.

En primer lugar los atributos personales son las particularidades de cada individuo para la realización del trabajo encomendado, entre las algunas de las características están la disciplina, la creatividad, el compromiso con la entidad, constancia, entre otras (Montaño Sinisterra , Palacios Cruz, & Gantiva, 2017).

Bajo el estudio psicológico los atributos personales se distinguen en diversos procesos, tanto en los del conocimiento en los que abarca a la lógica, la perspicacia y

la retentiva; en los procesos de conducta de la persona en el que analiza entre otras cosas el logro y la motivación; y en los procesos de emocionales en los que está entre otras la preocupación, turbación e irritación (Vera Villaroel, 2020). Es así que los elementos de la personalidad de acuerdo a lo citado por (Amarista, 2005) los elementos de la personalidad por un lado el temperamento porque determina las características de logro y las emocionales, y por otro lado el carácter que son particularidades relacionadas con el lugar donde se desarrolla el individuo.

Segundo lugar las competencias tecnológicas hacen referencia a todo el uso de las TICS en las instituciones entre las que están el uso de plataformas de internet, uso de paquetes ofimáticos y el uso de plataformas y aparatos electrónicos (Sandí Delgado & Sanz, 2018).

Sabiendo que las TICS de acuerdo a lo citado por (Martínez Hernández, Ceceñas Torrero , & Martínez Leyva, 2014) son todas las instrumentos, elementos y equipos electrónicos que son usados para guardar información y que se van ajustando a la realidad de cada organización. Se debe considerar que la aplicación de las TICS no solo se debe realizar desde la parte material sino también del desarrollo de aplicativos y formación al talento humano para que sea una ayuda efectiva en la organización.

El tercer lugar se refiere a las habilidades de comunicación sin contacto. El intercambio de conocimientos entre las personas de una organización es importante, por lo que es importante contar con un diccionario bien desarrollado y observar la emisión de mensajes claros, concisos y oportunos (Aguerrevere, Amaral, Bentata, & Rucci, 2020).

Cuarto lugar las competencias formativas hacen referencia a que los funcionarios deben ser competitivos, auto educarse y transferir el conocimiento. Se puede también entender que esta competencia combina las capacidades, destrezas y cualidades para desarrollar las actividades acorde a las competencias que posee el trabajador, procurando ser eficientes y que los resultados fortalezcan a la organización y al desarrollo personal. (Vargas, 2020).

Calidad de Vida en concordancia con (Ardila R. , 2003) “Calidad de vida: una definición integradora”. Revista Latinoamericana de Psicología. Vol. 35, pp.161-164, es un estado de bienestar general, derivado de las potencialidades de cada individuo. Emery (1996) cita que la CVL parte de la teoría sociotécnica en la que se considera al empleado como un agente activo dentro de una institución de jerarquía flexible, permitiendo que el individuo cumpla con los objetivos institucionales.

(Chiavenato, 1999), considera la CVL desde el bienestar y la satisfacción dentro del ámbito personal de los empleados, y desde la organización el rendimiento y la calidad de vida entendido desde el ambiente, las relaciones humanas, la libertad y la posibilidad de ser parte de la toma de decisión.

Para (Cruz Velazco, 2018), los beneficios de la CVL en el empleado y en las organizaciones se pueden mostrar en los siguientes aspectos:

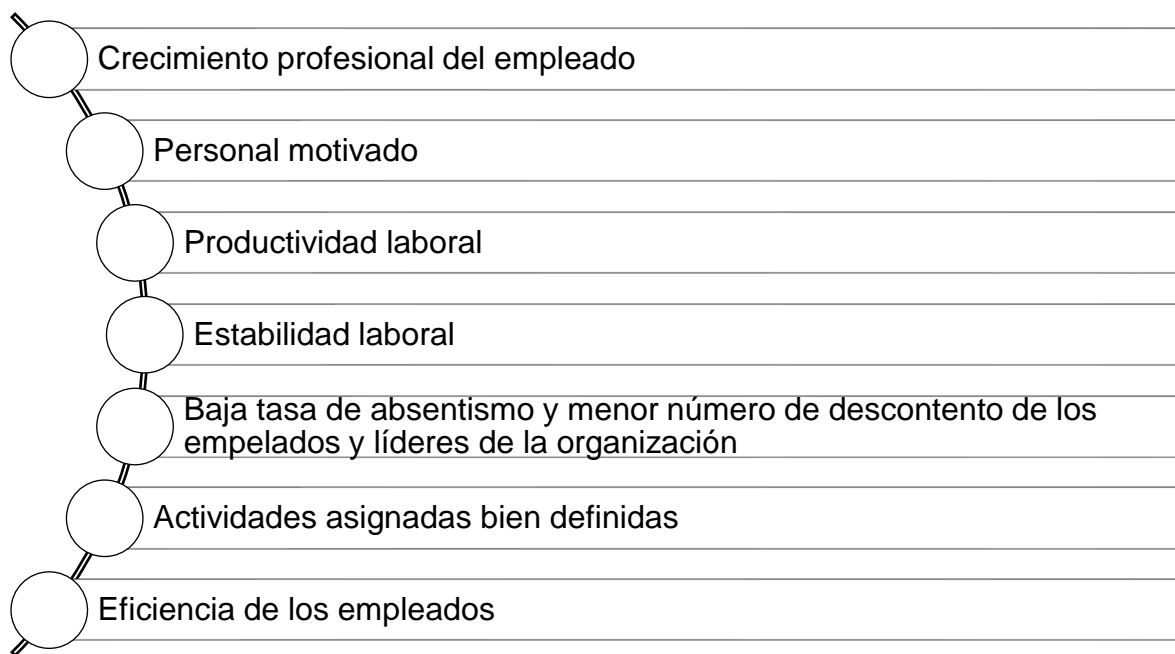


Figura 1

Ventajas de la CVL en los oficinistas

Nota: Elaboración propia

Las desventajas citadas por (Segurado Torres & Argulló Tomás , Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social, 2017) de la aplicación de la CVL se detallan en la siguiente figura:

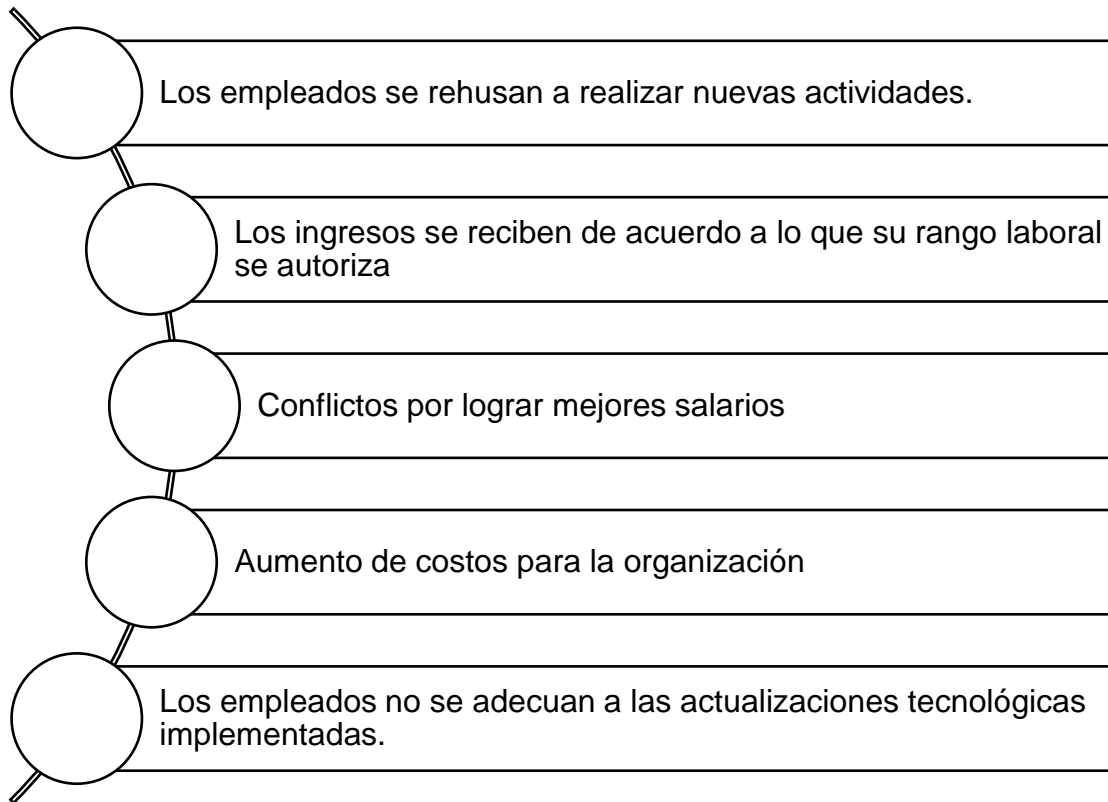


Figura 2

Desventajas de la CVL en los funcionarios

Nota: Construcción propia

Por tanto, las variables de calidad de vida y trabajo parten de la urgencia de rediseñar los puestos de trabajo para mejorar el medio ambiente y brindar las condiciones adecuadas a los trabajadores. En psicoanálisis, encontró que llamar la atención sobre los empleados, asignarles roles preferenciales, y que la felicidad se complementaba con una mayor eficiencia y productividad (Granados, 2011) , "Calidad": Historia, Aspectos y Beneficios "). Revista IIPSI. Vol 14- N°2, págs. 271-276.

De manera que, las dimensiones de la CVL a ser consideradas en la investigación son dos (2), como se detalla a continuación:

Un elemento son las condiciones Objetivas de acuerdo a (Marcial Romero, Peña Olvera, Escobedo Garrido, & Macías López, 2016) en las que se analizan 5 un primer condicionante es el medioambiente físico hace referencia a que en todas las organizaciones los empleados están expuestos a riesgos dentro de las actividades que realizan o consecuencia de las mismas, es decir definir a todos riesgos que hasta cierto grado afectan a los empleados en los que se enmarcan en riesgos físicos como ejemplo el ruido, sino también fisiológicos en los que se encuentran la fatiga, molestias lumbares, entre otras, y las que se relacionan al ambiente donde realiza sus actividades en las que se puede encontrar espacios físicos inadecuados que en consecuencia pueden producir estrés y desaliento en los empleados.

Además, medioambiente tecnológico está relacionado a todo el aparataje técnico necesarios para cumplir el trabajo, hace referencia a todo lo referente al conocimiento y buen manejo de los aparatos electrónicos, de la mano de la frustración de no poder disponer equipos tecnológicos adecuados o de la misma forma que no se brinde el mantenimiento preventivo o correctivo de los mismos, lo que genera molestias que se traducen en padecimientos físicos y emocionales.

En este mismo contexto el medioambiente contractual guarda relación con el factor más importante del empleado, la remuneración del que se desprende que cuando no existe un equilibrio entre lo que un trabajador recibe con las actividades que realiza se generan entre otros problemas el bajo rendimiento y el falta de interés; en tanto que la estabilidad laboral está directamente relacionada entre otras cosas con la falta de compromiso, presión laboral que se traducen en padecimientos fisiológicos.

Finalmente, el medioambiente productivo existe varios factores que influyen en los que se destacan el exceso de carga laboral, los horarios rotativos, falta de asignación de actividades que tienen impacto en el bienestar del empleado. Las

facilidades de promoción que es otro de los factores que a nivel de empleados es el que les llena de felicidad y motivación para realizar las tareas encomendadas.

Otro elemento son las condiciones subjetivas de acuerdo a (Pulido Navarro & Noriega Elío, 2003) en las que se analizan las condiciones que no se pueden medir pero que influyen en los trabajadores para que se pueda lograr tener un CVL adecuada. Por lo que se analizan 4 contextos detallados a continuación: Esfera privada y mundo laboral hace referencia a la influencia a las relaciones familiares y el trabajo asignado debe tener ser equilibrado para que la productividad y satisfacción del individuo no se vea afectada y se traduzca en enfermedades orgánicas o psicológicas.

El siguiente es el Individuo y la actividad profesional que se relaciona con el perfeccionamiento del conocimiento, la satisfacción que esta produce, la independencia y la colaboración en las actividades que implica toma de decisiones.

La Organización y función directiva hace referencia a la interacción entre los miembros que forman parte de la organización con el fin de intercambiar conocimiento de las actividades que se realizan y que mejore significativamente la CVL evitando enfermedades que puedan afectar la parte emocional y funcional.

Para finalizar se encuentran los beneficios que alude a todos los factores que benefician a los empleados, logrando mejorar el rendimiento, la productividad e implícitamente la calidad de vida.

(Segurado Torres & Agulló Tomás , Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social, 2002), cita que la CVL no solo amerita al análisis del entorno laboral en lo que se encuentran los compañeros, los líderes, la carga laboral, el lugar que desarrolla las actividades; sino también por el aspecto social en que se encuentra la familia, la vida personal, las actividades extra laborales, entre otras.

Existe una relación entre los elementos objetivos y subjetivos Gómez y Aguilar (2018) afirmaron que además de los cambios, es necesario que exista un equilibrio

entre la CVL y las metas organizacionales. Los cambios relacionados con la globalización, los cambios tecnológicos, los cambios en las políticas organizativas, el control de otros objetos y los factores externos que se salen del control de la CVL son las causas de la CVL afectada.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según (Muñoz Rocha, 2016) , los tipos de investigación se pueden clasificar de la siguiente manera:

- Por información disponible: la investigación es descriptiva porque permite especificar los componentes, características y rasgos importantes de un fenómeno, describe la intención de un conjunto de ciudadanos sin dar mayor aclaración.
- Por el conocimiento obtenido: la investigación es práctica o aplicada porque los conocimientos no se contraponen con la teoría y busca la solución de problemas.
- Por sus cualidades: esta investigación es cuantitativa porque utiliza datos susceptibles de cuantificar.
- Por las Notas de información: se considera un trabajo de campo porque tiene como nota de información el lugar y tiempo en el que ocurren los hechos.
- Según su carácter: Correlación porque el objetivo del presente estudio es determinar la relación entre variables y medidas. (Sánchez Carlessi , Reyes Romero , & Mejía Sáenz, 2018)
- El esquema a utilizarse se basará en los modelos establecidos por (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio , 2014). Como se detalla a continuación:

M: Funcionarios de la ANT, agencia Matriz

OX: Teletrabajo

OY: CVL

r: Coeficiente de Relación

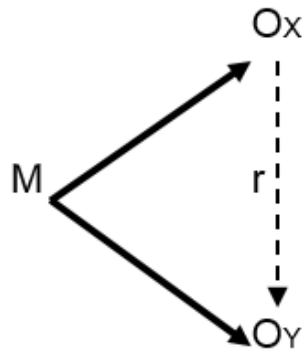


Figura 3

Esquema de la investigación

Nota: Elaboración propia

3.2. Variable y operacionalización

3.2.1. Variable

Variable independiente: Teletrabajo

(Martínez Sánchez, 2012) , es la labor que cumple un empleado fuera de su lugar habitual; el condicionar que debe respetar se detalla a continuación: las actividades se deben ejecutar en oficinas apartadas o en el domicilio del funcionario; se hace uso de medios tecnológicos y que actividad fuera del lugar habitual debe ser un elemento esencial más no esporádico.

Variable dependiente: Calidad de vida laboral

(Ardila R. , 2003) es un estado de bienestar general, derivado de las potencialidades de cada individuo y desde la organización el rendimiento el ambiente, las relaciones humanas, la libertad y la posibilidad de ser parte de la toma de decisión.

3.2.2. Operacionalización

La operacionalización de las dos variables de estudio se encuentra en los Anexos.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población son todos los individuos que coinciden con una característica en particular. (Arias Gómez, Villasís Kever, & Miranda Novales, 2016). La muestra, en cambio, es un grupo de residentes que representa a la población en general. Así por el tipo muestra será probabilística, dado que se selecciona los elementos de probabilidades conocidos. Siendo así que el muestreo que se aplicará es aleatorio simple debido a que no se usará ninguna fórmula estadística para seleccionar a las personas que se aplicará el instrumentos, por lo que todas las personas tienen la posibilidad de ser considerados, como referencia se menciona a (Arispe Alburquerque, y otros, 2020).

En la presente investigación se consideró los datos presentes en la tabla 2,; además se considera los criterios de exclusión de acuerdo al lugar que se va a realizar la investigación, esto es excluyendo a Unidades Administrativas desconcentradas.

Tabla 2

Población del estudio

Entidad	Nro. De funcionarios
Agencia Nacional de Tránsito (ANT) (Procesos Desconcentrados)	583
Agencia Nacional de Tránsito (Agencia Matriz)	339
TOTAL AGENCIA NACIONAL DE TRÁNSITO	922

Nota: www.ant.gob.ec

Muestra probabilística: De lo expuesto por (Otzen & Manterola, 2017). Para el cálculo de acuerdo a la investigación realizada solo se consideró a los empleados de la ANT agencia matriz. Por lo que al aplicar la formula estadística para poblaciones finitas utilizando fórmula matemática. Obteniendo que la muestra estará formada por 181 oficinistas de la ANT agencia matriz.

Muestreo aleatorio simple: Según la muestra calculada, la encuesta como herramienta para recabar información se aplicó a 181 funcionarios mediante el uso de TIC.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1. Técnicas

La encuesta es la estrategia que permite aplicar el instrumento de investigación haciendo uso de forma de verbal oral o escrita. (Useche, Artigas, & Quelpo, 2020).

La técnica que se utilizó es la encuesta de acuerdo a las dimensiones e indicadores de cada una de las variables de estudio.

3.4.2. Instrumentos

El cuestionario es uno de los instrumentos que sirven de base para otros instrumentos, por lo que es importante que se elabore acorde al conflicto de estudio y los objetivos de investigación. (Rojas Crotte, 2011).

La herramienta que se utilizó es el cuestionario que aplicado a los 181 empleados de la ANT.

3.4.3 Validez de los instrumentos

Para (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio , 2014) la validez es el nivel en el que el instrumento mide a las variables de estudio.

Para la validez de los instrumentos se realizó mediante un comité de expertos, quienes valoraron los instrumentos y determinaron su aprobación. Los referidos se detallan en la tabla 3:

Tabla 3

Validadores de instrumentos

Nombre de validador
MBA, Efrén Ernesto Cepeda Montero
Mgs. María Cristina López Gaibor
Mgs. Ana Lourdes Moyano Tapia
Mgs. Franklin Gualberto Orozco Iguasnia
Mgs. Maryan Gissela Tamayo Díaz

Nota: Fichas de validación

La validez que se utilizó es la de contenido que según la American Psicológica Association (APA) (1954), en el que se considera el vínculo entre de las variables, dimensiones, indicadores y los ítems del instrumento.

3.4.4 Confiabilidad de los instrumentos

Para (Martínez & March, 2015), la confiabilidad es el nivel de resultados fiables de un instrumento. Por lo que se utilizó herramientas estadísticas.

Para los instrumentos se aplicó el Alfa de Cronbach, los resultados obtenidos se detallan en la tabla 4:

Tabla 4*Confiabilidad de los instrumentos*

Instrumento	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	Valoración
Teletrabajo (20 Ítems)	0,988	0,989	Muy alta confiabilidad
Calidad de Vida Laboral (39 Ítems)	0,993	0,993	Muy alta confiabilidad

Nota: Prueba Alfa de Cronbach

3.5 Procedimientos

Se procedió inicialmente a solicitar a la ANT, por medio de su Director Ejecutivo el respectivo permiso para aplicar los instrumentos necesarios, una vez que se contó con la autorización se aplicaron los instrumentos a la población de estudio con la finalidad de recopilar la información que sirvió para el análisis del estudio.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez que se recopiló la información cuantitativa diseñada en los cuestionarios, se utilizó tablas cruzadas elaboradas en el Sistema SPSS, que facilitó analizar los resultados obtenidos y su nivel de correlación.

3.7 Aspectos éticos

El presente trabajo investigativo presenta información verdadera, en todo su desarrollo; se utilizó las normas APA para citar a los trabajos investigativos que sirven de referencia para el desarrollo del estudio.

IV. RESULTADOS

La investigación consideró a las variables de teletrabajo y calidad de vida laboral de los funcionarios de la Agencia Nacional de Tránsito. Lo que pretende la investigación es determinar la influencia de las dimensiones de la variable independiente con la segunda variable; el método utilizado fue el cuestionario aplicado a la muestra de 181 oficinistas de la entidad de estudio.

Análisis e interpretación

Objetivo general: Determinar la influencia del teletrabajo en la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Agencia Nacional de Tránsito agencia matriz, 2021.

Tabla 5

Variables teletrabajo y CVL

Variable	Variable CVL							
Teletrabajo	Bajo		Medio		Alto		Total	
	No	%	No	%	No	%	No	%
Bajo	6	3,50%	0	0,00%	2	0,90%	8	4,40%
Medio	6	3,50%	19	10,50%	8	4,40%	33	18,40%
Alto	5	2,60%	24	13,20%	111	61,40%	140	77,20%
Total	17	9,60%	43	23,70%	121	66,70%	181	100,00%

Nota: Datos del cuestionario

En la tabla 5, luego de la tabulación de las encuestas se obtiene la siguiente información; el recojo ubica en un nivel alto a la variable teletrabajo con un valor del 77,2% sobre la variable calidad de vida laboral, a esta le adjudicaron una puntuación de 61,4% y se la ubicó también en el nivel alto; por otro lado los evaluados denotan el

18,4% del medio para la variable teletrabajo y 10,5% para la variable calidad de vida laboral que corresponde al nivel medio de la escala.

Objetivo específico 1: Determinar la influencia de los atributos personales en calidad de vida laboral de los funcionarios de la Agencia Nacional de Tránsito matriz, 2021.

Tabla 6

Dimensión atributos personales y variable calidad de vida laboral

Dimensión personales	Atributos	Variable Calidad de vida laboral							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		No	%	No	%	No	%	No	%
Bajo		6	3,50%	0	0,00%	2	0,90%	8	4,40%
Medio		6	3,50%	19	10,50%	8	4,40%	33	18,40%
Alto		5	2,60%	24	13,20%	111	61,40%	140	77,20%
Total		17	9,60%	43	23,70%	121	66,70%	181	100,00%

Nota: Datos del cuestionario

En la tabla 6, los encuestados otorgaron la siguiente valoración; para la dimensión atributos personales ponderaron el 77,2% que la ubicó en el nivel alto y de igual forma en este mismo nivel con el 61,4% para la variable calidad de vida laboral; continuando la revisión, se determinó el nivel medio para la dimensión atributos personales con el 18,4% y en la escala media con el 10,5% para la variable calidad de vida laboral.

Objetivo específico 2: Determinar la influencia de las competencias tecnológicas en calidad de vida laboral de los funcionarios de la Agencia Nacional de Tránsito agencia matriz, 2021.

Tabla 7

Dimensión competencias tecnológicas y variable calidad de vida laboral

Dimensión competencias tecnológicas	Variable CVL							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	No	%	No	%	No	%	No	%
Bajo	5	2,60%	0	0,00%	2	0,90%	6	3,50%
Medio	11	6,10%	19	10,50%	19	10,50%	49	27,20%
Alto	2	0,90%	24	13,20%	100	55,30%	125	69,30%
Total	17	9,60%	43	23,70%	121	66,70%	181	100,00%

Nota: Datos del cuestionario

En la tabla 7, la muestra de los encuestados ponderó el 69,3% para la dimensión competencias tecnológicas dentro del nivel alto de influencia sobre la variable CVL que posee un 55,3% dentro de la misma escala; así mismo los evaluados ubicaron los siguientes porcentajes dentro del nivel medio a la dimensión competencias tecnológicas con el 27,2% mientras que a la variable CVL la calificaron con 10,5%.

Objetivo específico 3: Determinar la influencia de las competencias comunicacionales no presenciales en CVL de los funcionarios de la ANT agencia matriz, 2021.

Tabla 8

Dimensión competencias comunicacionales no presenciales y variable calidad de vida laboral

Dimensión competencias comunicacionales no presenciales	Variable CVL							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	No	%	No	%	No	%	No	%
Bajo	5	2,60%	0	0,00%	2	0,90%	6	3,50%
Medio	10	5,30%	19	10,50%	13	7,00%	41	22,80%
Alto	3	1,80%	24	13,20%	106	58,80%	133	73,70%
Total	17	9,60%	43	23,70%	121	66,70%	181	100,00%

Nota: Datos del cuestionario

En la tabla 8, los resultados obtenidos en la muestra dieron el 73,7% para la dimensión competencias comunicacionales no presenciales lo que determina una ubicación de nivel alto; la variable calidad de vida laboral están en el mismo nivel con una ponderación de 58,8% de igual forma lo en el nivel medio se encontraron a la dimensión competencias comunicacionales no presenciales con 22,8% y variable calidad de vida laboral con 10,5%.

Objetivo específico 4: Determinar la influencia de las competencias formativas en CVL de los funcionarios de la ANT agencia matriz, 2021.

Tabla 9

Dimensión competencias formativas y variable CVL

Dimensión formativas	Variable CVL							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	No	%	No	%	No	%	No	%
Bajo	6	3,50%	3	1,80%	2	0,90%	11	6,10%
Medio	6	3,50%	17	9,60%	11	6,10%	35	19,30%
Alto	5	2,60%	22	12,30%	108	59,60%	135	74,60%
Total	17	9,60%	43	23,70%	121	66,70%	181	100,00%

Nota: Datos del cuestionario

En la tabla 9, la muestra de los encuestados ponderó el 74,6% para la dimensión competencias formativas dentro del nivel alto de influencia sobre la variable CVL que posee un 59,6% dentro de la misma escala; en la misma tabla se apreciaron los resultados en porcentajes dentro del nivel medio con el 19,3% para la dimensión competencias formativas, mientras que a la variable CVL le correspondió el 9,6%.

Prueba de normalidad

De los datos obtenidos en la muestra, se tomó el resultado para aplicar la prueba de normalidad de las variables a los 181 individuos de la población de estudio, por las características expuestas se aplicó “la prueba de Kolmogorov Smirnov, dado que la muestra tenía un tamaño superior a 50 casos” (Vesga Rodríguez, y otros, 2021, pág. 233).

Tabla 10

Prueba de normalidad de las variables

Variables	Kolmogorov Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Teletrabajo	,198	181	,000
Calidad de vida laboral	,134	181	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Datos del cuestionario

Debido a que los resultados en la significancia son similares se aplicó la correlación de Pearson, que según Fiallos (2021), manifiesta:

Si el signo de la correlación es positivo, significa que la relación es directa, Si es negativo, significa inversa o indirecta, El valor del coeficiente está entre (-1) y (+1), la fuerza de asociación se denota por: cero, significa que no hay asociación o correlación entre las dos variables; de 0.01 a 0.24 es correlación débil, de 0.25 a 0.74 correlación intermedia, de 0.75 a 0.99 correlación fuerte y si es ± 1 es correlación perfecta. (pág. 2496)

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Hi: El teletrabajo influye en la CVL de los funcionarios de la Agencia Nacional de Tránsito agencia matriz, 2021.

Ho: El teletrabajo no influye en la CVL de los funcionarios de la Agencia Nacional de Tránsito agencia matriz, 2021.

Tabla 11

Correlación de Pearson entre variables Teletrabajo y CVL

Variables		Teletrabajo	CVL
Teletrabajo	Coeficiente de correlación	1	,536**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	181	181
CVL	Coeficiente de correlación	,536**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	181	181

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Datos suministrado del cuestionario

Los resultados en la tabla 11, denotan a las variables teletrabajo y calidad de vida laboral las mismas que fueron analizados con el coeficiente de correlación de Pearson, el que determinó “el signo de la correlación como positivo, lo que significa que la relación es directa, El valor del coeficiente está entre 0.25 a 0.74 dando una correlación intermedia” (Fiallos, 2021, pág. 2496). La significancia bilateral está por debajo del 0,01 con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador que dice: si existe influencia del teletrabajo en la CVL de los funcionarios de la ANT agencia matriz, 2021.

Hipótesis específica 1

Hi1: Los atributos personales si influyen en CVL de los funcionarios de la ANT agencia matriz, 2021.

Ho1: Los atributos personales no influyen en CVL de los funcionarios de la ANT agencia matriz, 2021.

Tabla 12

Correlación de Pearson dimensión atributos personales y variable CVL

Dimensión		atributos	CVL
Variable		personales	
atributos personales	Coeficiente de correlación	1	,552**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	181	181
CVL	Coeficiente de correlación	,552**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	181	181

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Datos suministrado del cuestionario

Los resultados en la tabla 12, denota la dimensión atributos personales frente a la variable calidad de vida laboral estas fueron analizados con el coeficiente de correlación de Pearson, el que determinó “el signo de la correlación como positivo, lo que significa que la relación es directa, El valor del coeficiente está entre 0.25 a 0.74 dando una correlación intermedia” (Fiallos, 2021, pág. 2496). La significancia bilateral está por debajo del 0,01 con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador que dice: si existe influencia de los atributos personales en calidad de vida laboral de los funcionarios de la Agencia Nacional de Tránsito agencia matriz, 2021.

Hipótesis específica 2

Hi2: Las competencias tecnológicas si influyen en CVL de los funcionarios de la ANT agencia matriz, 2021.

Ho2: Las competencias tecnológicas no influyen en CVL de los funcionarios de la ANT agencia matriz, 2021.

Tabla 13

Correlación de Pearson dimensión competencias tecnológicas y variable CVL

Dimensión Variable		competencias tecnológicas	CVL
competencias tecnológicas	Coeficiente de correlación	1	,520**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	181	181
CVL	Coeficiente de correlación	,520**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	181	181

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Datos suministrado del cuestionario

Los resultados en la tabla 13, denota la dimensión competencias tecnológicas frente a la variable calidad de vida laboral estas fueron analizados con el coeficiente de correlación de Pearson, el que determinó “el signo de la correlación como positivo, lo que significa que la relación es directa, El valor del coeficiente está entre 0.25 a 0.74 dando una correlación intermedia” (Fiallos, 2021, pág. 2496). La significancia bilateral está por debajo del 0,01 con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador que dice: si existe influencia de las competencias tecnológicas en CVL de los funcionarios de la ANT agencia matriz, 2021.

Hipótesis específica 3

Hi3: Las Competencias comunicacionales no presenciales influyen en CVL de los funcionarios de la ANT agencia matriz, 2021

Ho3: Las Competencias comunicacionales no influyen en CVL de los funcionarios de la ANT agencia matriz, 2021.

Tabla 14

Correlación de Pearson dimensión competencias comunicacionales no presenciales y variable CVL

Dimensión		competencias comunicacionales no presenciales	CVL
Variable			
competencias comunicacionales no presenciales	Coeficiente de correlación	1	,507**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	181	181
CVL	Coeficiente de correlación	,507**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	181	181

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Datos suministrado del cuestionario

Los resultados en la tabla 14, denota la dimensión competencias comunicacionales no presenciales frente a la variable calidad de vida laboral estas fueron analizados con el coeficiente de correlación de Pearson, el que determinó “el signo de la correlación como positivo, lo que significa que la relación es directa, El valor del coeficiente está entre 0.25 a 0.74 dando una correlación intermedia” (Fiallos, 2021, pág. 2496). La significancia bilateral está por debajo del 0,01 con lo que se

rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador que dice: si existe influencia de las competencias comunicacionales no presenciales en la CVL de los funcionarios de la Agencia Nacional de Tránsito agencia matriz, 2021.

Hipótesis específica 4

Hi4: Las Competencias formativas si influyen en CVL de los funcionarios de la ANT agencia matriz, 2021

Ho4: Las Competencias formativas no influyen en CVL de los funcionarios de la ANT agencia matriz, 2021.

Tabla 15

Correlación de Pearson dimensión competencias formativas y variable CVL

Dimensión		competencias	CVL
Variable		formativas	
competencias formativas	Coefficiente de correlación	1	,526**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	181	181
CVL	Coefficiente de correlación	,526**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	181	181

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Datos suministrado del cuestionario

Los resultados en la tabla 15, denota la dimensión competencias formativas frente a la variable calidad de vida laboral estas fueron analizados con el coeficiente de correlación de Pearson, el que determinó “el signo de la correlación como positivo, lo que significa que la relación es directa, El valor del coeficiente está entre 0.25 a 0.74 dando una correlación intermedia” (Fiallos, 2021, pág. 2496). La significancia bilateral está por debajo del 0,01 con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis

del investigador que dice: si existe influencia de las competencias formativas en la CVL de los funcionarios de la ANT agencia matriz, 2021.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como finalidad determinar la influencia del teletrabajo en la CVL de los funcionarios de la ANT agencia matriz, desarrollado un análisis descriptivo correlacionar, en el que se obtuvo que el teletrabajo se relaciona de manera directa con una significancia intermedia, en función con la con la CVL. A continuación se presenta la contrastación de los resultados obtenidos, con los antecedentes investigativos y el marco teórico de cada una de las variables.

Objetivo General: Determinar la influencia del teletrabajo en la CVL de los funcionarios de la ANT agencia matriz, 2021.

Tomando en consideración la fundamentación teórica del teletrabajo como lo manifiesta (Martínez Sánchez, 2012), como trabajo realizado por un empleado fuera de su trabajo habitual. Las condiciones a cumplir se detallan son la actividad debe realizarse en la oficina remota o en el domicilio del funcionario. Mediante el uso de medios técnicos, las actividades fuera del lugar habitual. En tanto que (Granados, 2011), al trabajar desde casa, los empleados gestionan su tiempo, aumentan su productividad y optimizan sus recursos. En tanto que la calidad de vida laboral según (Chiavenato, 1999) ,analiza el nivel de felicidad y satisfacción en el ámbito individual de los empleados. La organización y el medio ambiente comprenden bien el rendimiento, relaciones, libertad y la oportunidad de ser parte del proceso de toma de decisiones.

En relación a las investigaciones realizadas (García Rubiano & Forero Aponte, 2015), su estudio concluyó que la mayoría de las variables de cambio de tejido, excepto aquellas que se resisten al cambio, están relacionadas con las medidas de calidad de vida. Así también (Sánchez, 2020) presentó cinco razones por las que las organizaciones se consideran resistentes al cambio estos son el hábito, la seguridad, las finanzas, cómo procesar y filtrar la información. En la situación actual, podemos ver que hay muchos cambios en la organización y calidad del trabajo. Así que para (Vásquez Nassi, 2019), cree que la adecuada adopción del teletrabajo mejorará y facilitará la integración de los funcionarios públicos y sus comunidades sociales.

Sobre la base de los resultados obtenidos se verifica que la percepción de los funcionarios, del teletrabajo y la CVL están en un rango de aceptación alto con un 77,20%. La correlación existente entre las variables es de 0,536 y una significancia bilateral de 0,00; señala que significancia es de 1%, es decir, es correlación positiva, intermedia y directa. Concluyendo que basado en la base teórica, científica y en relación a los datos obtenidos se afirma la hipótesis de que el teletrabajo si influye en la CVL de los funcionarios de la ANT agencia matriz, afirmación que se sustenta en la ciencia y la investigación.

Objetivo específico 1: Determinar la influencia de los atributos personales en CVL de los funcionarios de la ANT agencia matriz, 2021.

Para (Osio Havriluk, 2010) identifica los atributos de un individuo que son únicos para llevar a cabo la tarea asignada, algunos de los cuales incluyen disciplina, creatividad, compromiso con la entidad, paciencia, etc. De igual forma Andrés (2008) establecer que los atributos individuales se distinguen en una variedad de procesos, incluidos los procesos de conocimiento que incluyen lógica, conocimiento y retención. En tanto que para (Granados, 2011), objetivamente, el entorno físico está estrechamente relacionado con el entorno en el que opera el individuo que puede provocar estrés y depresión. Las condiciones subjetivas son condiciones analizadas que no se pueden medir pero que afectan a los trabajadores para lograr una CVL adecuada.

Desde el campo de la investigación (Ardila C. O., 2015) estudió a las instituciones financieras en Bogotá, en el que concluyó que el teletrabajo tiene una serie de ventajas para los servidores públicos el fortalecimiento de los lazos familiares, autonomía e innovación, seguridad.

Evidentemente, el estudio previo considerado menciona a una entidad financiera privada, la dinámica no cambia porque el teletrabajo puede ser aplicado tanto en entidades públicas y privadas. Ahora basado en los resultados de obtenidos en el caso particular de la entidad en estudio se puede considerar que la percepción de los funcionarios de los atributos personales que deben tener los funcionarios y la calidad de vida está en un rango de aceptación alto con un 77,20%. La correlación existente entre las variables es de 0,536 y una significancia bilateral de 0,00; señala que significancia es de 1%, es decir, es correlación positiva, intermedia y directa. Concluyendo que los resultados, la teoría y la ciencia son similares se acepta la hipótesis de que los atributos personales si influye en la CVL de los funcionarios de la ANT agencia matriz.

Objetivo específico 2: Determinar la influencia de las competencias tecnológicas en CVL de los funcionarios de la ANT agencia matriz, 2021.

Partiendo de los argumentos teóricos de que las TICS de acuerdo a lo citado por (Sandí Delgado & Sanz, 2018) son herramientas, elementos y dispositivos electrónicos que se utilizan para almacenar información y adaptarse a la realidad de cada organización. En tanto que (Granados, 2011), establece que el medioambiente tecnológico abarca todo lo relacionado con todo el equipamiento técnico necesario para la realización de la tarea, el conocimiento y buen manejo de los equipos electrónicos. El mantenimiento preventivo o reparación del mismo, genera un malestar que conduce a un malestar físico y emocional.

Igualmente desde el aporte científico (Ortiz Bustamante, 2019), en su investigación utilizó la encuesta, la entrevista, grupo focal y la observación como técnicas e instrumentos aplicados a 150 funcionarios de esta institución; las conclusiones extraídas destacan que el trabajo a distancia contribuye a la organización porque, con el avance tecnológico y el liderazgo efectivo, los miembros institucionales pueden mejorar la autogestión, la rendición de cuentas, la capacitación integral y proporcionar mejores medios de vida. De allí que, para (Guzmán Duque & Abreo Villamizar, 2017) llegó entre otras conclusiones que el teletrabajo fortalece las destrezas de la ofimática y solución de conflicto, de optimización del tiempo y mejor uso de los recursos.

No obstante, en los resultados obtenidos se verifica que la percepción de los funcionarios, de las competencias tecnológicas y la calidad de vida laboral están en un rango de aceptación alto con un 69,30%. La correlación existente entre las variables es de 0,520 y una significancia bilateral de 0,00; señala que significancia es de 1%, es decir, es correlación positiva, intermedia y directa. Concluyendo que se afirma la hipótesis de que las competencias tecnológicas si influye en la CVL de los funcionarios de la ANT agencia matriz, desde la base teórica, investigativa y con los resultados obtenidos.

Objetivo específico 3: Determinar la influencia de las competencias comunicacionales no presenciales en CVL de los funcionarios de la ANT agencia matriz, 2021.

El aporte teórico de (Osio Havriluk, 2010), considera que es importante intercambiar conocimientos entre las personas de la organización y transmitir mensajes claros, concisas y oportunos. Por otro lado la investigación realizada por (Vera Villaroel, 2020) lo que concluyen es que los principales problemas encontrados en las áreas urbanas son la falta de comunicación, la modernidad profesional, el liderazgo, el respeto a los procesos, la práctica de los valores institucionales y las malas condiciones laborales.

Finalmente, de los resultados conseguidos se verifica que la percepción de los funcionarios, de las competencias tecnológicas y la calidad de vida laboral están en un rango de aceptación alto con un 73,70%. La correlación existente entre las variables es de 0,507 y una significancia bilateral de 0,00; señala que significancia es de 1%, es decir, es correlación positiva, intermedia y directa. Concluyendo que se afirma la hipótesis de que las competencias comunicacionales no presenciales si influye en la CVL de los funcionarios de la ANT agencia matriz.

Objetivo específico 4: Determinar la influencia de las competencias formativas en CVL de los funcionarios de la ANT agencia matriz, 2021.

El aporte teórico de (Granados, 2011), define que el entorno contractual está relacionado con el factor más importante del trabajador, la remuneración, estabilidad laboral está directamente relacionada con la falta de compromiso y la presión laboral conduce a enfermedades fisiológicas. En tanto que, para (Vargas, 2020) las competencias formativas se refieren al hecho de que los funcionarios públicos son competitivos y deben ser autodidactas.

Además, citamos a (Peverengo, 2018), que en su investigación estableció que la relación entre jefe y subordinados aumenta la conciencia y participación. El conflicto se genera en la asignación de actividades que realizan y las recompensas que reciben, fomenta el descontento, ausentismo, mal desempeño, los conflictos y más. Los trabajadores ven limitado las oportunidades de crecimiento continuo y seguridad, provocando el deterioro de su salud.

De los resultados obtenidos podemos que la percepción de los funcionarios, de las competencias tecnológicas y la calidad de vida laboral están en un rango de aceptación alto con un 74,60%. La correlación existente entre las variables es de 0,526 y una significancia bilateral de 0,00; señala que significancia es de 1%, es decir, es correlación positiva, intermedia y directa. Con todo lo detallado en líneas anteriores, basado en el marco teórico e investigativo se concluye que se afirma la hipótesis de que las competencias formativas si influye en la CVL de los funcionarios de la ANT agencia matriz.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación directa y una correlación positiva intermedia ($r=0,536^{**}$ y $\text{Sig.}b=0,000$), entre la variable teletrabajo y CVL. Además la percepción de los funcionarios se encuentra en un nivel alto, con un 77,2%.
2. Existe una relación directa y una correlación positiva intermedia ($r=0,552^{**}$ y $\text{Sig.}b=0,000$), entre la dimensión atributos personales y CVL. Además la percepción de los funcionarios se encuentra en un nivel alto con 77,2%.
3. Existe una relación directa y una correlación positiva intermedia ($r=0,520^{**}$ y $\text{Sig.}b=0,000$), entre la dimensión competencias tecnológicas y CVL. Además la percepción de los funcionarios se encuentra en un nivel alto con 69,30%.
4. Existe una relación directa y una correlación positiva intermedia ($r=0,507^{**}$ y $\text{Sig.}b=0,000$), entre la dimensión competencias comunicacionales no presenciales y CVL. Además la percepción de los funcionarios se encuentra en un nivel alto con 73,7%.
5. Existe una relación directa y una correlación positiva intermedia ($r=0,526^{**}$ y $\text{Sig.}b=0,000$), entre la dimensión competencias formativas y CVL. Además la percepción de los funcionarios se encuentra en un nivel alto con 74,6%.

VII. RECOMENDACIONES

1. Para la máxima autoridad de la Agencia Nacional de Tránsito, a partir de los resultados obtenidos de la experiencia impuesta por la aparición de la pandemia COVID 19, y al considerar que el trabajo si influye de manera significativa en la calidad de vida laboral disponer la elaboración del Proyecto de fortalecimiento del teletrabajo POST COVID 19 amparada en la normativa legal vigente.
2. Para el nivel directivo de la Dirección de Talento Humano y Planificación a partir del proyecto de implementación del teletrabajo POST COVID, de ser el caso que se apruebe el Proyecto de fortalecimiento del teletrabajo se desarrolle políticas de teletrabajo en la organización.
3. Para la máxima autoridad de la Agencia Nacional de Tránsito y el nivel directivo de la Dirección de Tecnologías se fortalezca la plataforma de información común para el procesamiento de trámites administrativos, para que el teletrabajo facilite y mejore aún más la percepción de calidad de vida de los funcionarios.
4. Para el nivel directivo de la Dirección de Talento Humano, Planificación y Comunicación Social se brinden capacitaciones virtuales de manejo de nuevos sistemas tecnológicos que faciliten la comunicación y el procesamiento de trámites.
5. Para el nivel directivo de la Dirección de Talento Humano, Planificación para fomentar las competencias formativas y la calidad de vida laboral, se compense el buen trabajo de los funcionarios se apliquen estrategias de motivación e incentivos.

REFERENCIAS

Aguerrevere, G., Amaral, N., Bentata, C., & Rucci, G. (Abril de 2020). Desarrollo de habilidades para el mercado laboral en el contexto de la COVID-19. *Políticas Sociales en respuesta al Coronavirus*.

Amarista. (2005). La personalidad según Alberto Mateo Alosno. *Scielo*.

Ardila, C. O. (2015). *Análisis del Impacto del teletrabajo en los resultados de Gestión de las organizaciones. Estudio de caso de un área de una organización financiera en Bogotá*. Bogotá.

Ardila, R. (2003). Calidad de Vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 161-164.

Arias Gómez, J., Villasís Keever, M., & Miranda Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III. *Alergia México*, 201-206.

Arispe Alburquerque, C., Yangali Vicente, J., Guerrero Bejarano, M. A., Rivera Lozada de Bonilla, O., Acuña Gamboa, L., & Arellano Sacramento, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. Guayaquil: Universidad Internacional del Ecuador.

Castellano, N. d., & Damián López, E. (2021). Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral. *Visión del futuro*, 75-90.

Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.

Cruz Velazco, J. E. (29 de mayo de 2018). *Universidad del Norte*. Obtenido de <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>

Fiallos, G. (2021). La Correlación de Pearson y el proceso de regresión por el Método de Mínimos Cuadrados. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2491-2509 Recuperado de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/466/573>.

Frías Pérez, E., & Acuña Mayorga, J. (2020). Calidad de vida del trabajador El caso de Latinoamérica. *593 Digital Publisher*, 184-190.

García Pazmiño, M. A., Gonzáles Baltazar , R., Aldrete Rodriguez, M. G., Acosta Fernández , M., & León Cortés , S. G. (2014). Relación entre Calidad de Vida en el trabajo y síntomas de estrés en el Personal Administrativo Universitario. *Ciencia & Trabajo*, 97-102.

García Pazmiño, M. A., González Baltazar, R., Aldrete Rodríguez, M. G., Acosta Fernández, M., León Cortés, S. G., & Pando Moreno, M. (2014). *Calidad de Vida en el trabajo y estrés en personal administrativo de una Universidad Pública del Ecuador*. Quito.

García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2015). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá- Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 79-90.

Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *IIPSI*, 271-276.

Guzmán Duque, A. P., & Abreo Villamizar, C. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *FÓRUM EMPRESARIAL*, 5-30.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio , M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Joric, C. (21 de Mayo de 2020). El teletrabajo nació de otra crisis. *La Vanguardia*.

López Martínez, B. E., Aragón Castillo, J., Muñoz Palomeque, M., Madrid , T. S., & Tornell Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Scielo Perú*.

Marcial Romero, N., Peña Olvera, B. V., Escobedo Garrido, J. S., & Macías López, A. (2016). Elementos objetivos y subjetivos en la calidad de vida de hogares rurales en Yehualtepec, Puebla. *Scielo*, 279-303.

Martínez , M., & March, T. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *Redhecs*, 107-127.

Martínez Hernández, L. M., Ceceñas Torrero , P. E., & Martínez Leyva, D. E. (2014). *¿Qué son las TIC'S?* México.

Martínez Sánchez, R. (2012). *El teletrabajo como tendencia del mercado laboral*. México.

Mata Solís, L. D. (19 de marzo de 2019). *Investigalia*. Obtenido de <https://investigaliacr.com/investigacion/el-problema-de-investigacion/>

Ministerio de Tecnologías de la Información de Colombia; Ministerio de Trabajo de Colombia;. (2012). *teletrabajo*. Bogotá, Colombia.

Ministerio de Trabajo del Ecuador . (12 de Marzo de 2020). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076. Quito, Pichincha, Ecuador.

Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2016). Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190. *teleTRABAJO*. Quito, Pichincha, Ecuador .

Montaño Sinisterra , M., Palacios Cruz, J., & Gantiva, C. (julio-diciembre de 2017). *Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición*. Bogotá, Colombia.

Muñoz Rocha, C. (2016). *Metodología de la investigación*. México: Progreso S.A. de C.V.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Panorama laboral 2020 América Latina y el Caribe*. Lima.

Organización Panamericana de la Salud. (11 de Marzo de 2020). *La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia*. Obtenido de Organización Panamericana de la Salud: <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>

Ortiz Bustamante, O. R. (2019). *Estudio de la implementación de teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar*. Quito.

Osio Havriluk, L. (2010). El teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral* , 93-109.

Otzen , T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Scielo*, 227-232.

Peverengo, M. E. (2018). *Calidad de vida laboral en el Sector Público y su influencia en el absentismo*. Santa Fe.

Pont, M. J. (10 de Mayo de 2021). El futuro es hoy. *Nuevo contexto, nuevas oportunidades para tu talento*. España.

Pulido Navarro, M., & Noriega Elío, M. (2003). Condiciones objetivas y subjetivas y trastornos psicofísicos . *Scielo*, 269-277.

Rojas Crotte, I. (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación: Una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. *Tiempo de educar*, 277-297.

Sánchez Carlessi , H., Reyes Romero , C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Bussiness Suport Aneth S.R.L.

Sánchez, P. P. (23 de febrero de 2020). Gestión del cambio organizacional y resistencia al cambio. Argentina.

Sandí Delgado, J. C., & Sanz, C. V. (2018). Revisión y análisis sobre competencias tecnológicas esperadas en el profesorado en Iberoamérica. *Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, 99-121.

Segurado Torres, A., & Agulló Tomás , E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 828-836.

Segurado Torres, A., & Argulló Tomás , E. (2017). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 828-836.

Universidad San Martín de Porres. (2020). *Metodología de la Investigación*. Santa Anita.

Useche, M., Artigas, W., & Quelpo, B. (2020). *Técnicas de recolección de datos en entornos virtuales más usadas en la in*. Bogotá.

Vallejo Lara, G. (2020). *Análisis de la implementación del teletrabajo en el sector privado en Ecuador*. Quito.

Vargas, F. (Septiembre de 2020). *Formación profesional en la respuesta a la crisis y las estrategias de recuperación y transformación productiva post COVID-19*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756090.pdf

Vásquez Nassi, O. J. (2019). *El teletrabajo en el sector público peruano, 2019*. Lima.

Velásquez Vera, M. L., García Mero, J. M., Rodríguez Pinargote, G. K., & González Bravo, M. M. (2018). Clima laboral del personal administrativo en el Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal del Cantón Tosagua. *Pisteme*, 249-262.

Vera Villaroel, P. (2020). *Psicología y Covid-19: Un análisis desde los procesos psicológicos básicos*. España.

Vesga Rodríguez, J. J., García Rubiano, M., Forero Aponte, C., Alejandra Toscano, C., Quiroz González, E., & Pazmay Ramos, S. G. (2021). La relación entre la edad, el engagement y la disposición al cambio organizacional. *Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 225-241. Recuperado de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=7b1bc867-7841-4615-85c4-4d0a965efe63%40sessionmgr102>.

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de la Variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Teletrabajo	“(Martínez Sánchez, 2012) , es la labor que cumple un empleado fuera de su lugar habitual; el condicionar que debe respetar se detalla a continuación: las actividades se deben ejecutar en oficinas apartadas o en el domicilio del funcionario; se hace uso de medios tecnológicos y que actividad fuera del lugar habitual debe ser un elemento esencial mas no esporádico”.	Se evaluará con un instrumento de 20 ítems.	Atributos personales	1. Proactividad 2. Disciplina 3. Creatividad 4. Compromiso 5. Constancia para el logro de objetivos 6. Responsabilidad 7. Receptividad 8. Iniciativa 9. Ética personal y profesional 10. Honradez 11. Confidencialidad	Ordinal
			Competencias tecnológicas	1. Manejo del internet 2. Uso de programas computacionales 3. Consulta de base de datos	
			Competencias comunicacionales no presenciales	1. Buena expresión escrita 2. Mensajes claros 3. Informes cortos, veraces y oportunos	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Teletrabajo			Competencias formativas	1. Interés en aprender 2. Capacidad de transformar nuevos conocimientos 3. Aprendizaje continuo	Ordinal
Calidad de vida laboral	“(Ardila R. , 2003) es un estado de bienestar general, derivado de las potencialidades de cada individuo y desde la organización el rendimiento el ambiente, las relaciones humanas, la libertad y la posibilidad de ser parte de la toma de decisión.	Se evaluará con un instrumento de 38 ítems.	Condiciones Objetivas	1. Medioambiente físico 2. Medioambiente tecnológico 3. Medioambiente contractual	Ordinal
			Condiciones Subjetivas	1. Esfera privada y mundo laboral 2. Organización y función directiva 2. Individuo y actividad profesional 4. Beneficios	

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA APLICACIÓN DE TELETRABAJO EN LA AGENCIA NACIONAL DE TRÁNSITO

Desde la declaratoria de pandemia COVID 19 hecho por la Organización Mundial de la Salud, a nivel mundial se presentaron varios cambios estructurales en la forma y organización del trabajo. La Agencia Nacional de Tránsito acatando las disposiciones del gobierno central autorizó la realización de teletrabajo para los funcionarios.

El objetivo del presente cuestionario es recabar información primaria relacionada con las condiciones de los funcionarios de la entidad entorno a la aplicación del teletrabajo.

1. ¿Cuál es su género?

Masculino () Femenino ()

2. ¿En qué rango de edad se encuentra?

Menor de 25 años ()

Entre 25 y 40 años ()

Entre 41 y 55 años ()

Más de 55 años ()

3. ¿Cuál es su nivel de instrucción?

Primaria ()

Secundaria ()

Bachillerato ()

Tercer nivel ()

Cuarto nivel ()

Quinto nivel ()

4. ¿Cuál es su estado civil?

Soltero ()

Casado ()

Otro () Especifique_____

5. ¿Qué cargo Ud. desempeña en la Agencia Nacional de Tránsito?

Jerárquico directivo o mandos ()

Técnico o asesores ()

Otros () Especifique _____

6. ¿Qué tiempo trabaja en la Agencia Nacional de Tránsito?

Menos de 3 años ()

Entre 3 y 14 años ()

Entre 15 y 25 años ()

Más de 25 años ()

7.Cuál es su relación laboral en la Agencia Nacional de Tránsito?

Contrato ocasional ()

Nombramiento provisional ()

Nombramiento definitivo ()

8. Por favor, indique su respuesta señalando una opción por cada pregunta planteada. Considerando al 1 como el nivel más bajo y 5 al nivel más alto.

Nº	¿Cuán importante considera Ud. las siguientes habilidades al desarrollar teletrabajo?	1	2	3	4	5
1	La proactividad					
2	La disciplina					
3	La creatividad					
4	El compromiso					
5	La constancia para el logro de objetivos					
6	La responsabilidad					
7	La receptividad					
8	La iniciativa					
9	La ética personal y profesional					
10	La honradez					
11	La confidencialidad					
12	El manejo del internet					
13	Uso de programas computacionales					
14	El uso de base de datos					
15	Una buena expresión escrita					
16	Uso de mensajes claros					
17	Los informes cortos, veraces y oportunos					

Nº	¿Cuán importante considera Ud. las siguientes habilidades al desarrollar teletrabajo?	1	2	3	4	5
18	El interés en aprender					
19	La capacidad de transformar nuevos conocimientos					
20	El aprendizaje continuo					

9. Por favor, indique su respuesta señalando una opción por cada pregunta planteada. Considerando al 1 como la menos aplicada y 5 al nivel más ase aplica completamente.

Nº	Hasta qué punto está de acuerdo con lo siguiente	1	2	3	4	5
1	Interacciones sociales (relaciones con otros compañeros, jefes, buen clima laboral)					
2	Condiciones físicas y ergonómicas del entorno laboral: iluminación, climatización, mobiliario, espacio físico					
3	Ética y Responsabilidad Social (respeto, ética, responsabilidad social)					
4	Ambientes favorecedores (saludable, agradable, armónico, motivador...)					
5	Satisfacción con el trabajo (funciones y actividades)					
6	Equidad remunerativa y en el trato (remuneración justa y compatible con responsabilidad)					
7	Confianza y justicia en la empresa (confianza en la empresa y compañeros, comunicación, libertad expresión)					
8	Reconocimiento del trabajo realizado por jefes y compañeros (necesidad estima)					
9	Tecnología disponible y adecuada					
10	Salud física y mental					
11	Horario de trabajo respetado					
12	Equilibrio entre trabajo y vida (familiar y social)					
13	Oportunidades de promoción y crecimiento					
14	Recursos humanos adecuados (adecuación persona cargo; plantilla adecuada al volumen de trabajo)					

Nº	Hasta qué punto está de acuerdo con lo siguiente	1	2	3	4	5
15	Liderazgo competente y sensible a las personas					
16	Satisfacción con la remuneración					
17	Profesionalidad (desempeños, conocimiento del trabajo, confianza en uno mismo)					
18	Compromiso con la organización					
19	Satisfacción con la organización en general					
20	Seguridad del ambiente físico de trabajo					
21	Espíritu de equipo					
22	Clima organizacional					
23	Beneficios y ventajas sociales					
24	Derechos del trabajador respetados					
25	Remuneración					
26	Participación en la toma de decisión					
27	No acoso laboral					
28	Prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales					
29	No conflicto					
30	Responsabilidad profesional					
31	Realización personal con el trabajo (necesidad autorrealización)					
32	Políticas de Recursos Humanos eficaces					
33	Autoridad de decisión en el trabajo (autonomía, independencia)					
34	Identificación con el trabajo					
35	Desafíos del trabajo					
36	Gestión de personal eficaz y respetuosa					
37	Estabilidad en el empleo					
38	Información de resultados y desempeños del trabajo (retroalimentación)					

CÁLCULO DE MUESTRA

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

N: 339

Z²: 1.96 (Valor de confianza: 95%)

p: Probabilidad de concurrencia 50%

q: (1-p) probabilidad de no concurrencia 50%

d: error muestral 5%

$$n = \frac{339 * (1.96)^2 * (0,05) * (0.05)}{(0.05)^2 * (339 - 1) + (1.96)^2 * (0,05) * (0.05)}$$

$$n = 181$$